

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: X2011230749

UDC _____

厦门大学

工 程 硕 士 学 位 论 文

村干部年度目标考核系统的设计与实现

The Design and Implementation of Village Cadres Annual Target
Appraisal System

索文胜

指 导 教 师 : 夏 侯 建 兵 教 授

专 业 名 称 : 软 件 工 程

论文提交日期 : 2013 年 10 月

论文答辩日期 : 2013 年 11 月

学位授予日期 : 2013 年 月

指 导 教 师 : _____

答辩委员会主席 : _____

2013 年 11 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文(包括纸质版和电子版)，允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

() 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

(☒) 2. 不保密，适用上述授权。

(请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。)

声明人(签名)：

年 月 日

摘要

本课题的研究目标是建立基于电子政务的村干部年度考核系统，主要是将服务质量评价以及行政检测能力作为主要部分，逐步实现电子信息系统可以很好的指导行政服务测评的相关网络任务，提高政府办事效率，服务水平，推进地方政府达到高效率，低成本，公开，透明四个基本目标。

在研究和实现的过程中，遵循软件工程的原则。采用需求分析、设计、开发、测试的瀑布模型进行系统的开发。在国内外现代政府行政目标考核研究的基础上，有一定创新，建立了一套完整的考核指标。在技术上采用目前流行的 MVC 构架。开发工具选用强大的 MyEclipse。开发框架采用成熟稳定的 Struts。系统数据库采用开源的稳定的 MySQL，同时在报表统计端，采用 VBA 编程，将结果导出到 Excel 中，实现了和 Excel 的无缝集成。最后通过严谨的测试，完成整个系统的设计开发工作。对于系统的不足提出了进一步的展望，希望在今后的研究中进一步完善该系统，使其能够为地方政府行政目标考核的改革指出方向。

本文针对村干部在效绩评估中出现的诸多问题，结合了基层的实际情况，科学合理的建立了效绩评估程序，这对政府工作效能的提高，提高监督，以及实现监管工作的电子化有很大的帮助，这个系统的核心是执政总结、质量评估、职责监督，利用电子技术，我们可以更加合理有效精确的服务于政府的效能评估工作。通过这种新研发的效绩评估电子系统，政府机构在效能评估时候，可以更深刻的体现出评估的科学合理公平性；另外通过电子化的评估体系，在对村干部进行绩效评估时候，节约了大量的时间和资源，帮助他们完善自身的工作和制度，同时帮助政府提高了自身的工作能力和服务质量。

关键词：目标考核；软件工程；MVC

Abstract

The object of this research is to establish the local government cadres annual target assessment system based on E-government, and will have the characteristics of ethnic minorities into the development, mainly to the service quality evaluation and administrative examination ability as the main part, gradually realize the related network task of electronic information system can guide the administrative service evaluation well, improve government efficiency, service levels, and promote the local government to achieve high efficiency, low cost, open, transparent four basic goals.

The system can make services for citizens and provide technical support for government management. During the process of research and implementation, I follow the principles of software engineering, using the waterfall system development model to requirements analysis, design, development, testing. Based on the research of evaluation for teaching quality at home and abroad, I have made innovations and built a complete set of evaluation indicators. I used of the popular MVC framework and made powerful MyEclipse as a development tool, established a Mature and stable development framework with Struts. Mysql were used as a database system. VBA was used to generate report and export the result to Excel. When the program was finished, unit testing, integration test and system testing were required. In the end the system must be maintenance. I hope to improve the system for future studies and provide a direction for local government administration efficiency evaluation.

In this paper, the performance assessment of village cadres appear many problems, combined with the actual situation at the grassroots level, to establish a scientific and reasonable performance assessment program, which improve the performance of the government's work to improve the supervision and implementation of the electronic supervision work there a great help, this system is

the core of the ruling summary, quality assessment, supervision duties, the use of electronic technology, we can more rationally and effectively serve the government's precise performance assessment. With this newly developed electronic systems performance assessment, government agencies in the performance evaluation, they can reflect more profound scientific and rational assessment of fairness; another through electronic evaluation system, the performance evaluation of the village cadres, when saving a lot of time and resources to help them improve their own work and the system, while helping the government improve their ability to work and quality of service.

Key Words: administration efficiency evaluation; merit system; MVC

目录

第一章 绪论	1
1.1 背景介绍	1
1.2 国内外研究现状	2
1.2.1 国外研究现状	2
1.2.2 国内研究现状	3
1.3 本文的研究内容	5
1.4 本文的结构安排	6
第二章 系统的关键技术介绍	8
2.1 考核系统概述	8
2.2 系统架构模式	8
2.3 MVC 设计模式	10
2.4 MySql 数据库简介	11
2.5 其他关键技术	13
2.5.1 MyEclipse6.0	13
2.5.2 Tomcat6.0	14
2.5.3 Struts	15
2.5.4 Excel	18
2.6 本章小结	19
第三章 系统需求分析	20
3.1 业务需求	20
3.2 用户需求	21
3.3 功能需求	26
3.3.1 客户端子系统	26
3.3.2 管理端子系统	27
3.4 项目可行性研究	29

3.5 本章小结.....	29
第四章 系统的总体设计.....	30
4.1 系统设计原则.....	30
4.2 系统的设计步骤.....	30
4.3 程序的界面设计.....	31
4.4 系统功能模块设计.....	31
4.5 数据库设计.....	32
4.6 本章小结.....	35
第五章 系统详细设计与实现.....	37
5.1 系统框架配置.....	37
5.2 系统加密措施.....	39
5.2.1 MD5 加密算法.....	40
5.2.2 验证用户登录密码原理.....	41
5.2.3 应对暴力破解.....	42
5.3 登陆模块的实现.....	42
5.4 考核评估模块实现.....	46
5.5 考核结果分析导出模块实现.....	47
5.6 后台管理模块的实现.....	50
5.7 本章小结.....	51
第六章 系统测试.....	52
6.1 测试规划.....	52
6.2 测试环境.....	53
6.3 测试用例.....	53
6.4 测试结果.....	56
6.5 本章小结.....	57
第七章 结论与展望.....	58
7.1 结论.....	58

7.2 展望.....	58
参考文献.....	61
致 谢.....	63

厦门大学博士论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Background Introduction	1
1.2 Research Status at Home and Abroad.....	2
1.2.1 The Foreign Research Status	2
1.2.2 The Domestic Research Status	3
1.3 The Research Content of the Dissertation.....	5
1.4 The Organization of the Dissertation	6
Chapter 2 Introduction to Key Technologies	8
2.1 Overview of Evaluation System.....	8
2.2 System Architecture Model	8
2.3 MVC Design Pattern	10
2.4 Introduction to MySql Database	11
2.5 Other Key Technology	13
2.5.1 MyEclipse6.0.....	13
2.5.2 Tomcat6.0.....	14
2.5.3 Struts.....	15
2.5.4 Excel.....	18
2.6 Summary	19
Chapter 3 System Requirements Analysis.....	20
3.1 Business Requirements	20
3.2 User Requirements	21
3.3 Function Requirements.....	26
3.2.1 Customer Terminal System	26
3.2.2 Management Terminal System.....	27
3.4 Feasibility Analysis.....	29
3.5 Summary	29
Chapter 4 System Design.....	30
4.1 System Design Principle.....	30

4.2 System Design Steps	30
4.3 Design of Progress Interface	31
4.4 Design of System Function Model	31
4.5 Database Design	32
4.6 Summary	35
Chapter 5 System Design in Detail and Implementation	37
5.1 System Configuration Framework	37
5.2 System Encryption Measures	39
5.2.1 MD5 Encryption Algorithm	40
5.2.2 Verify The user Login Password Principle	41
5.2.3 Requires Dealing With Brute Force	42
5.3 Implementation of tLogin Module	42
5.4 Implementation of Assessment Evaluate Module	46
5.5 Implementation of Assessment Results Export Module	47
5.6 Implementation of the Background Management Module	50
5.7 Summary	51
Chapter 6 System Testing	52
6.1 System Testing Process	52
6.2 Testing Environment	53
6.3 Testing Uescase	53
6.4 Testing Result	56
6.5 Summary	57
Chapter 7 Conclusions And Prospect	58
7.1 Conclusions	58
7.2 Prospect	58
References	61
Acknowledgements	63

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 绪论

1.1 背景介绍

2002 年 11 月，党的第十六次全国代表大会召开，党中央提出了清理过去“重工轻农、城乡分治”的经济社会发展指导思想，首次提出了统筹城乡发展，指出“统筹城乡经济社会发展，建设现代农业，发展农村经济，增加农民收入，是全面建设小康社会的重大任务”^[1]。可见，中央高度重视统筹城乡发展，而农村作为城乡统筹的参与主体之一，处于本轮改革的前沿阵地，农村干部长期承担着农村管理者的角色，是基层政府与广大农民的沟通桥梁，能否有效发挥村干部的作用，是党和政府在农村各项事业是否取得成功的重要保证。因此，在这样的大背景下，深入研究村干部在农村发展过程中的职务行为、角色定位和工作内容，制定科学的绩效考核指标体系，对于加强村干部队伍建设，提升村干部适应城乡发展形势的能力和素质，实现农村经济社会科学、可持续、协调发展具有重大的意义。

但是，当前不少基层政府还欠缺对村干部的有效管理，致使村干部的农村工作中出现种种的问题。他们当中有的缺乏发展意识，缺少扎根农村、在农村干事创业的拼劲；有的缺乏工作主动性，还存在“等、靠、要”的被动思想，希望上级政府“包办一切”；有的工作方法落后，抓不住新时期农村工作的重点和要点；有的习惯使用“土办法”、“土政策”，缺乏解决复杂矛盾和棘手问题的能力；有的自我修养不足，讲享受、讲排场，生活奢侈低俗；有的竞选村干部动机不纯，指望通过掌握农村权力和执政资源为个人谋取利益；有的甚至利用权力侵占集体经济的资产，损害农民群众的利益。如果这些问题不能得到及时纠正，将会带来一系列的严重后果：一是影响党的形象，村干部作为农村的直接管理者，一定程度上代表了党和国家的形象，其形象不好，自然就会影响到政党在农村的执政地位；二是影响农村发展，村干部心思不在农村工作上，不用群众缺乏真感情，群众的诉求长期得不到有效解决，甚至有的还损害群众利益，导致群众信访不断，严重影响了农村社会的稳定。这些都与社会主义新农村建设要求不相应，甚至违背了社会主义新农村建设的原则，严重影响了农村工作进程。

而造成上述种种现象的其中一个重要因素是，不少基层政府缺乏对农村干部这一特殊社会角色的深层次研究，没能因地制宜地制定好一套有关村干部管理、激励、监督的有效机制。美国心理学家弗鲁姆的期望理论认为，一种行为倾向的强度取决于个体对于这种可能带来的结果的期望强度，以及这种期望对行为者的吸引力也就是说，只有足够的激励，人的工作才会保持持续的动力。而当前的改革关键在于，要建立一套与新社会主义农村相适应的村干部绩效考核和激励约束机制，从而使村干部能够专心履行好职责，激励他们建设社会主义新农村的自觉性和积极性。在这个背景下，一个有效的监督基础部门管理运作的软件，是十分必要的。可以帮助公务人员对政府的行政效能、公共事务进行监管，同时还可以辅助政府的人事管理工作，有助于他们不断的完善和改革管理技术。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

从发展情况来看，国外特别是西方发达国家关于绩效考核理论的研究时间较早，应用也较为成熟，而随着经济社会的高速发展，大量的绩效实例又为理论的发展注入新鲜的元素和动力，使这些理论也日臻的丰富和完善。而在公共组织的绩效评估方面，在英、美等发达国家的带动下，荷兰、澳大利亚、新西兰等国政府也积极应用绩效管理 with 绩效评估方法对政府行为实行绩效监控。

外国比较有代表性的绩效评估有以下几种。

英国公务员绩效管理是一种“协议式”绩效，每年政府各部门的公务员都需要与他们的直接上司签订一份绩效协议，主要内容包括：个人信息；主要职责范围；关键绩效目标及其工作方式；测评绩效的时间及方法；履行工作职责所需要的关键能力、知识和技能；个人发展规划等^[2]。绩效协议由签订双方持有，以便于帮助双方检查绩效协议的执行情况。在绩效考核上，上级对公务员绩效评估的主要内容：是否完成业务或服务、合作目标、能力目标、个人发展等方面的绩效目标；是否达到公务员素质框架中规定的能力和为；是否需要制定绩效改进计划（绩效成绩位于后 20%的公务员通常需要制定一个后续的改进计划）。在绩效区分

和薪酬上，绩效考核分为四个等次，前 25%的公务员为一等，前 40%者为二等，居于后 25%—30%者为三等，最后的 5%—10%者为四等，绩效考核与公务员的奖金和基本薪酬直接挂钩，一等绩效都可以获取相当于基本薪酬的 10%的奖金，二等可以获取 5%—10%，三、四等者则领不到奖金^[3]。

澳大利亚公务员管理委员会专门设计了“绩效管理框架”，并提出了对改进公务员绩效管理的若干建议：清晰的绩效协议、加强培训、绩效反馈、充分沟通、原因诊断、正式警告。同时，澳大利亚非常重视与公务员绩效相关的公务员能力建设，建立公务员人力资源能力模型（APS Human Resource Capability Model）^[4]，其由六种核心能力构成，即知识、信誉、联盟、绩效、关系和创新，每个核心能力都设定 3 个能力指标，共形成 18 项指标分解出 72 种行为标准。公务员还可以从澳大利亚公务员委员会的网站下载涵盖六种核心能力的自评问卷，然后根据平时的行为对自己作出评估，评估等级由低至高分分为 6 个档次，分别是无法评估、不好、不是很好、一般、较好、好常好^[5]。

法国公务员考核内容有 14 项：身体适应性；专门知识；守时值勤情况；整洁情况；工作适应能力；合作精神；服务精神；积极性；工作效率；工作方法；理解力；组织协调能力；监督能力；观察力。各部门在具体进行考核时，根据不同的类别和岗位的公务员，至少选择其中的六项。重点考核其服务精神、守时值勤、积极性等。在考核标准上，法国公务员年度考核是 20 分制，即每项考核最低得 0 分，最高得 20 分，然后把各项考分相加，按照所得总分排出优劣等次。考核按总成绩分为 A、B、C、D、E 五等；A 等(优异)140 分；B 等(优良)125 分；C 等(合乎标准)100 分；D 等(不合乎标准)85 分；E 等(低劣)60 分^[6]。

1.2.2 国内研究现状

农村，一直以来是我国社会组织结构中的重要组成部分，其管理体制伴随着我国政治变迁而不断进行着调整和重组，以适应当时的时代要求。在封建专制社会，统治层通过乡土社会中的乡绅、望族等精英作为自己的代理人控制农村，乡绅通过对公共事务（对内管理乡村内事务，对外协助官府完成征税任务）的贡献来保持合法性地位，反映了他们参与政府事务和代表地方说话的权利和义务^[7]。建

国后，推翻了几千年的封建制度，农村行政体制过渡到“政社合一”的人民公社，村干部作为行使国家公共权力的最基层工作人员，其主要职责是贯彻执行统一经营、共同劳动、统一分配等高度集权化管理模式，以完成上级制定的目标，在这个时期，农村基层组织是国家组织的延伸，农村管理者属于国家行政人员。改革开放后，1984 年取消了人民公社体制，建立村民委员会，村干部不再是由上级指派的国家行政人员，而是根据《村民委员会组织法》选举产生的农民代言人。

由于我国农村体制在中国近代史中发生了多次本质性的变化，因此村干部这一特殊群体，其角色定位、职责职能也相应发生了较大的改变，在这个过程中，基层政府和专家学者都对村干部的绩效考核作了大量的理论研究和实践探索，主要是围绕村干部的绩效考核机制、激励奖惩机制而展开的。

三农问题、社会主义新农村建设、城乡统筹发展、城乡一体化建设，这些都是近年来农村改革中的热点问题，而对于承担农村管理者身份的村干部，理论界的专家学者对其绩效考核也进行了多途径、深层次的探索研究，特别是部分专家创新性地从村干部的特殊角色（如双重代理人、赢利经纪人、双重角色边缘化、异化角色等等）^[8]地位入手，分析村干部的职务行为，并以此提出绩效改进的建议。下面列出部分专家学者的研究成果：

徐勇 2005 年在中国行政管理中认为，由于村干部扮演着“政府代理人”与“乡村当家人”的双重角色，他们一方面执行上级的指令，另一方面要为村民的利益不断地同更高一级政府讨价还价。但这种双重角色往往处于一种不稳定的状态，一旦当村干部的“代理人”角色与“当家人”角色发生角色冲突时，他们就处于尴尬的地位，既不能不完成上级分摊下来的各种任务，又不能轻易得罪选票民众。在这样的背景下，村干部往往会难以完成角色使命，使预定的目标不能得到有效的执行，绩效也难以达到预期的目标^[9]。

王征兵 2004 年在中国地方政府管理创新中认为，要准确反映村干部的管理绩效，就要加强和完善村干部激励与约束机制，建立一套村干部绩效评估体系，将绩效评估结果与村干部经济利益挂钩，达到有效激励村干部，使其工作更具积极性，同时，也是为了更好地制约村干部手中的权力，达到防止其挥霍贪污和受贿

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库